Public Service Staff Relations Board

1990-91 Estimates

Part III

Expenditure Plan

90-03668/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1990

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1991-III-35
ISBN 0-660-55600-6

1990-91 Estimates

Part III

Public Service Staff Relations Board

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document. As such, it contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

This plan is divided into three sections. Section I presents an overview of the Program and a summary of its current plans and performance. For those interested in more detail, Section II identifies, for each activity, the expected results and other key performance information that form the basis for the resources requested. Section III provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by Details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents and to help in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section and a financial summary in Section I provides cross-references to the more detailed information found in Section II. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1990-91 — 4
B. Use of 1988-89 Authorities — 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1990-91
  1. Highlights — 6
  2. Summary of Financial Requirements — 6
B. Recent Performance
  1. Highlights — 7
  2. Review of Financial Performance — 7
C. Background
  1. Introduction — 8
  2. Mandate — 8
  3. Program Objective — 8
  4. Program Organization for Delivery — 8
D. Planning Perspective
  1. External Factors Influencing the Program — 9
  2. Initiatives — 9
  3. Update on Previously Reported Initiatives — 10
E. Program Effectiveness — 10

Section II
Analysis by Activity

A. Staff Relations Administration — 11
B. Pay Research Bureau — 15

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
  1. Financial Requirements by Object — 18
  2. Personnel Requirements — 19
  3. Net Cost of Program — 20

Index — 21

Spending Authorities

A. Authorities for 1990-91 — Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1990-91 Main Estimates	1989-90 Main Estimates
	Public Service Staff Relations Board		
35	Program expenditures	9,006	8,690
(S)	Contributions to employee benefit plans	1,046	997
	Total Agency	10,052	9,687

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	1990-91 Main Estimates
	Public Service Staff Relations Board	
35	Public Service Staff Relations Board - Program expenditures	9,006,000

Program by Activities

(thousands of dollars)	1990-91 Main Estimates			Total	1989-90 Main Estimates
	Authorized person-years*	Budgetary Operating	Capital		
Staff Relations Administration	75	6,092	26	**6,118**	5,944
Pay Research Bureau	60	3,934	–	**3,934**	3,743
	135	10,026	26	**10,052**	9,687
1989-90 Authorized person-years	135				

* See Figure 14, Page 19, for additional information on person-years.

B. Use of 1988-89 Authorities — Volume II of the Public Accounts

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for use	Actual Use
	Public Service Staff Relations Board			
25	Program expenditures	8,492,000	8,492,000	**8,168,966**
(S)	Contributions to employee benefit plans	987,000	1,020,000	**1,020,000**
	Total Program - Budgetary	9,479,000	9,512,000	**9,188,966**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1990-91

1. Highlights

The Public Service Staff Relations Board is the neutral, third party agency established to administer the Public Service Staff Relations Act. There has been no fundamental change in its mandate over the year. The Board makes determinations on the variety of proceedings coming before it, providing reasoned decisions to the parties without delay. The philosophy of providing assistance in settling differences as close to the source of the problem as possible continues to be accepted by the parties, in the main. The principal aim for 1990-91 will be to continue to provide services required in a timely and efficient manner.

2. Summary of Financial Requirements

Figure 1: Financial Requirements by Activity

(thousands of dollars)	**Estimates 1990-91**	Forecast 1989-90	Change	For Details See Page
Staff Relations Administration	**6,118**	5,944	174	11
Pay Research Bureau	**3,934**	3,743	191	15
	10,052	9,687	365	
Person-years*: Controlled by TB	**135**	135	–	
Other	**11**	11	–	
	146	146	–	

* See Figure 14, Page 19, for additional information on person-years

Explanation of Change: The financial requirements for 1990-91 are 3.8% or $365K higher than the 1989-90 forecast expenditures. This increase is due primarily to:

• Price increase on salaries and contributions to employee benefit plans	$ 293,000
• General restraint measures (Five-year reduction plan)	(182,000)
• Maintenance, Trades and Services survey	100,000
• Board proceedings workload increase	84,000
• Information Management Plan	70,000
	$ 365,000

B. Recent Performance

1. Highlights

- The Board provided to the Public Service Alliance of Canada (PSAC) and the Treasury Board, conciliation assistance at five negotiation tables encompassing 27 bargaining units representing approximately 140,000 employees. The resulting tentative settlement was ratified by 24 bargaining units representing over 135,000 employees.

- The Pay Research Bureau, in consultation with members of the Advisory Committee on Pay Research, formulized a new survey sample design and maintenance methodology which will form the basis for the design of new samples and maintenance of existing samples. Using this methodology, Pay Research Bureau officers are now drawing the sample for the survey of Maintenance, Trades and Services Occupations and preparing for survey field work.

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1988-89 Financial Performance

(thousands of dollars)	1988-89		
	Actual	Main Estimates	Change
Staff Relations Administration	6,013	5,700	313
Pay Research Bureau	3,176	3,779	(603)
Total	9,189	9,479	(290)
Person-years*: Controlled by TB	133	139	(6)
Other	10	10	–
	143	149	(6)

* See Figure 14, Page 19, for additional information on person-years.

Explanation of Change: Lapses resulting from delays in the staffing process and difficulties experienced in the implementation of the Maintenance, Trades and Services survey were offset somewhat by the special conciliation between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board. The net effect was an underspending of the budget by 3% and person-year utilization by 4%.

C. Background

1. Introduction

The Public Service Staff Relations Board is the neutral, third party, quasi-judicial tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act which in 1967 established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. The Board is designated as a department within the meaning and purpose of the Financial Administration Act and has been declared to be a separate employer.

A total of approximately 206,000 employees are encompassed in 161 bargaining units for which 25 employee organizations have been certified as bargaining agents. The Treasury Board acts for the government as the employer for 78 units in the central administration. The employees of the remaining 83 units are in the employ of 11 separate employers, the three largest of which are the National Research Council, the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces(1) and the National Film Board. In addition, there are some 24,000 public servants who are not subject to collective bargaining but who are entitled to remedial procedures before the Board.

2. Mandate

The mandate of the Board is to effectively and efficiently administer the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, as well as certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning occupational safety and health applicable to employees in the Public Service.

The Pay Research Bureau, organized in 1957, obtains information on rates of pay and conditions of employment prevailing both inside and outside the Public Service in order to assist in the determination of terms and conditions of employment in the Public Service. Upon the enactment of the Public Service Staff Relations Act in 1967, the positions established for the Pay Research Bureau under its former administrative jurisdiction were transferred to the Board.

3. Program Objective

To provide the framework within which the various rights and responsibilities of participants to collective bargaining in the Public Service are to be exercised and to provide information to participants on rates of pay and other conditions of employment in Canada.

4. Program Organization for Delivery

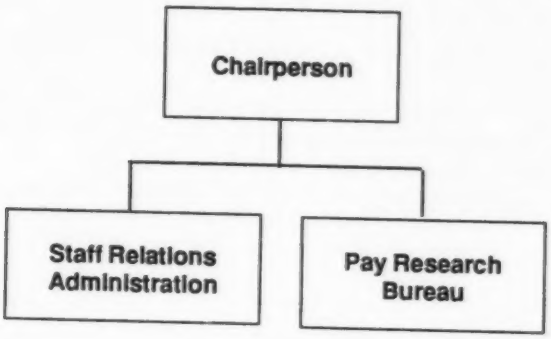
Activity Structure: The Public Service Staff Relations Board is comprised of two activities, the Staff Relations Administration and the Pay Research Bureau. These activities are described further in Section II, Analysis by Activity (see pages 11 and 15).

Organization: The Public Service Staff Relations Act provides for a Board composed of a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and part-time members as the Governor in Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board.

(1) Employer of civilians employed on Canadian Forces Bases who provide services, which are self-financing, including social clubs, recreational facilities and retail outlets.

The Chairperson is the Chief Executive Officer and is responsible for all matters relating to the two activities administered by the Public Service Staff Relations Board. The Executive Director of the Pay Research Bureau is responsible for the functions performed by the Pay Research Bureau and he reports directly to the Chairperson. The Chairperson is responsible to Parliament through the President of the Privy Council, who is the Minister responsible for laying before Parliament the annual report of the Board. The Board has its offices in Ottawa.

Figure 3: 1990-91 Resources by Organization/Activity ($000)



			Activity Totals
Staff Relations Administration	6,118		6,118
Pay Research Bureau		3,934	3,934
	6,118	3,934	10,052
Person-Years	86	60	146

D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

Ultimately, the every day concerns of public servants, as expressed through their bargaining agents, and the concerns of the public service employers in managing the public service and implementing the programmes approved by the government of the day, become the factors determining the workload of the Board, both in quantity and type of dispute requiring attention. It is anticipated that the major issues which will impact on collective bargaining will continue to be those of job security, contracting out of services, safety and health issues, as well as inflation.

2. Initiatives

No new initiatives are planned for the 1990-91 fiscal year.

3. Update on Previously Reported Initiatives

The Public Service Staff Relations Board identified the following initiatives for 1988-89 and 1989-90:

- increase the case load of the full-time Board members;
- increase the use of part-time Board members; and
- introduce, in consultation with the parties, a new case scheduling procedure as well as a monitoring procedure of cases heard.

Further to these initiatives, the Board has achieved the following:

- since the 1987-88 fiscal year, the increase in the case load of full-time Board members has resulted in an increase of 67% in hearings;
- the increase in the case load of full-time Board members in conjuction with the increased efficiency of the new case scheduling system, which became fully operational in the Fall of 1988, has resulted in a substantial reduction in the number of cases pending. Accordingly, the need to increase the use of part-time Board members has not been as great as anticipated.
- at present, although the case load continues to increase, due to the effectiveness of the case scheduling system, the Board is able to schedule cases as they are received, to be heard within a 3-4 month period.

E. Program Effectiveness

To ensure the effective realization of its mandate, the Board closely monitors the proceedings coming before it to ensure their expeditious handling from initial application or reference to final disposition. The Board also ensures that its jurisprudence is available to assist individuals, the immediate parties to collective bargaining and the staff relations community at large through the publication and distribution of its decisions. The principal vehicle is the PSSRB Decisions. This publication, which is issued twice yearly, contains a digest of all decisions. As well, the Annual Report of the Board includes significant developments in its jurisprudence. Ultimately, the only way to evaluate the effectiveness of the Board is to determine whether it has been successful in administering the legislation in such a way as to maintain the integrity of the collective bargaining system in the Public Service, while at the same time encouraging the parties, through the Board's mediation services, to resolve differences without formal proceedings before the Board.

The Pay Research Bureau's program of survey activities is directly determined by the needs of the parties to collective bargaining and by the Treasury Board Secretariat for classes of employees which are not represented or are excluded from collective bargaining. These needs are expressed through the Advisory Committee on Pay Research and its various technical committees. Feedback from the parties is critical in determining the program's effectiveness. The Bureau receives such feedback on a continuous basis directly from the parties. The Pay Research Bureau's program of activity is also subject to regular independent evaluation. Such a review is scheduled for 1991-92 and its results will be published in the 1992-93 Part III.

Section II
Analysis by Activity

A. Staff Relations Administration

Objective

To administer the Public Service Staff Relations Act in a fair and equitable manner.

Description

The Public Service Staff Relations Board is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act which established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the Federal Public Service. Its mandate as a neutral third party is to resolve, by assistance or determination, disputes over the negotiation, application and interpretation of collective agreements, the imposition of discipline, and disputes over all other manner of proceedings falling under the purview of the Act.

The Board also provides physical premises and administrative support services to the National Joint Council which is a consultative body of representatives of employers and employees for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

Resource Summaries

This Activity represents 61% of the total operating budget of the Public Service Staff Relations Board for 1990-91. Salaries and contributions to employee benefit plans account for 76% of this Activity's budget.

Figure 4: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1990-91		Forecast 1989-90		Actual 1988-89	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Staff Relations Administration	6,118	86	5,944	87	6,013	88

Figure 5: 1988-89 Financial Performance

(thousands of dollars)	1988-89					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Staff Relations Administration	6,013	88	5,700	89	313	(1)

Explanation of Change: The expenditures of the Staff Relations Administration activity are principally comprised of salaries and the expenses involved in the administration of the Public Service Staff Relations Act. Higher than estimated salaries and contributions to Employee Benefit Plans and conducting the special conciliation between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board resulted in actual spending being 5% higher than originally estimated. This was offset by lapses in the Pay Research Bureau activity (see page 15).

Performance Information and Resource Justification

Figure 6 presents a record of the number of references to adjudication made to the Board from the 1985-86 fiscal year to 1989-90.

Figure 6: References to Adjudication

Fiscal Year	Brought Forward	Receipts	Overall Total	Dispositions Total
1989-90	725(1)	1,250(2)	1,975(2)	1,200(2)
1988-89	824	1,036	1,860	1,135
1987-88	852	916	1,768	944
1986-87	624	951	1,575	723
1985-86	850	705	1,555	935

(1) Actual
(2) Forecast

A good indicator of the adjudication workload of the Board can be seen in Figure 7, which reflects the actual and projected number of hearings scheduled and held.

The practice of the Board is to schedule six to eight cases for hearing per week at major locations, with one hearing to follow the other until the cases are disposed of or the time has expired. This has caused the parties to examine the merits of their cases at a much earlier time. As a result, a significant number of cases scheduled for hearing are settled or withdrawn at or prior to the hearings. While there has been a reduction in the number of hearings held, more cases are being disposed of under the new system.

The Board is now in a position to be able to schedule cases as they are received, to be heard within a 3-4 month period. It should be noted, however, that whether cases go to a hearing or are settled or withdrawn, the processing work involved is the same; correspondence exchanged, hearing sites reserved, and decisions issued.

Figure 7: Adjudication Hearing Workload

	Estimates 1990-91	Projected[1] 1989-90	Actual 1988-89
Hearings Scheduled	1,000	900	757
Hearings Held	300	275	400
(Number of days)	(350)	(325)	(380)

(1) Based on actual six months 1989-90.

The variety of other proceedings, some of which are contained in figure 8, that come before the Board for decision are dependent on the applications, references and complaints coming from employees, bargaining agents and the various employers. The frequency with which the Board is called on to provide its services, and the scope and complexity of the issues involved, depend on the degree to which the parties to collective bargaining have by themselves been able to resolve their differences on terms and conditions of employment. The resource requirements are directly related to the above considerations. Due to the difficulty in determining the demand for services, the Board forecasts its workload and resource requirements based on its past experience in administering the PSSRA. Similarly, with respect to references and complaints under Part II of the Canada Labour Code, and the effect of proceedings under the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Board is continuing to monitor the level of workload and has forecasted resource requirements based on that experience to date.

Figure 8 presents the projected workload of certain other proceedings coming before the Board for 1990-91.

Figure 8: Other Proceedings Workload

	Estimates 1990-91	Projected[1] 1989-90	Actual 1988-89
Conciliation Boards	5	5	3
Arbitration Boards	19	10	12
Conciliation/Mediation	20	15	53[2]
Complaint/Grievance Mediation	20	10	–
Examination – Managerial and Confidential Exclusion	20	16	1

(1) Based on status of negotiations.

(2) Includes individual appointments for 27 bargaining units in the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board master bargaining.

Average costs for the conduct of the various Board proceedings in which part-time Board members and outside specialists participate have been developed and are used against the projected workload to determine financial resource requirements. These resources, in combination with the non-discretionary human and financial resources required to support the full-time Board members, form approximately 30% of the Staff Relations Administration Activity's budget.

The balance of the resources provide the support functions to the operations of the Board. They include the offices of the Secretary Registrar, General Counsel, Mediation Services and Administration. The latter provides services to both the Staff Relations Administration and the Pay Research activities and is largely a mandatory overhead. It comprises Personnel, Financial, Administrative and Library services.

B. Pay Research Bureau

Objective

To collect and provide timely compensation data primarily to assist the parties to collective bargaining.

Description

The Pay Research Bureau conducts research and carries out surveys on rates of pay, benefits and conditions of employment primarily as they relate to those units of employees in the Public Service to whom the system of collective bargaining established by the Public Service Staff Relations Act applies. The Bureau also engages in similar activities in respect of groups that are excluded from that process.

Resource Summaries

The Activity represents 39% of the total operating budget of the Public Service Staff Relations Board for 1990-91. Salaries and contributions to employee benefit plans account for 79% of this Activity's operating budget.

Figure 9: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1990-91		Forecast 1989-90		Actual 1988-89	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Pay Research Bureau	3,934	60	3,743	59	3,176	55

Figure 10: 1988-89 Financial Performance

(thousands of dollars)	1988-89					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Pay Research Bureau	3,176	55	3,779	60	(603)	(5)

Explanation of Change: The expenditures of the Pay Research Bureau activity are principally comprised of salaries and the expenses involved in the conduct of surveys and the preparation of reports. Issues that remained outstanding with the parties to bargaining delayed the implementation of the Maintenance, Trades and Services survey. In addition, difficulties experienced in the staffing process resulted in a delay in the implementation of internal systems. A reduction in anticipated travel and printing costs also contributed to the Pay Research Bureau underspending its budget by 16% and under-utilizing its person-year resources by 8%.

Performance Information and Resource Justification

Following are the planned compensation surveys which the Pay Research Bureau will be conducting at the request of the parties to bargaining in the upcoming year.

- The Pay Survey program will report compensation data on approximately 409 occupational class levels at least once during the fiscal year.

- Pay Research Bureau officers will be reporting incidence and characteristics data on approximately 38 benefits and working conditions prevalent in industrial organizations and provincial and municipal governments.

- In addition to the regular program of activity, the Pay Reseach Bureau will also issue a variety of special reports, carry out feasibility studies as a result of changes to the Public Service classification system, and will continue with its developmental and maintenance functions. Special reports also include studies that highlight findings on pay and benefits. The first survey of Maintenance, Trades and Services will also require resources this year.

The nature and extent of the Pay Research Bureau's compensation survey program is dependent upon the annual requirement of the parties to bargaining in the Public Service for data. While the Pay Research Bureau's core program differs little from year to year, it is always difficult to predict with precision the needs of the parties for new surveys or modifications to existing ones. It is the fluctuations from year to year which have an impact on resource requirements.

A variety of mechanisms, both formal and informal, are in place which enable the Pay Research Bureau to forecast the needs of the parties and receive feedback from them on the data (see page 10). To measure efficiency, Pay Research Bureau managers have available to them several performance indicators such as organizations surveyed, pay observations reported and information requests processed which are useful on a project by project basis. Developing measures on an organization-wide basis is more difficult. Information resulting from Pay Research Bureau programs is presented in reports. Pay Research Bureau reports, issued in various formats acceptable to the parties, contain either data collected through surveys or findings based on related research. Thus the number of pages published in Pay Research Bureau reports and measures associated with the number of occupational class levels and benefits surveyed can be indicative of the users' needs for data as well as the resources required to provide the level of service desired.

Figure 11 presents a record of the Pay Research Bureau's performance using these three indicators for 1988-89 as well as projections for 1989-90 and estimates for 1990-91.

Figure 11: Performance Indicators

	Estimates 1990-91	Forecast 1989-90	Actual 1988-89
Report Pages Produced	3,000	2,500	2,699
Occupational Class Levels Surveyed	409	397	370
Benefits Elements Reported	19,836	6,345	19,314

Because some surveys are conducted on a biennial or triennial basis, the indicators fluctuate dramatically from year to year. This explains the large decrease in the number of benefits elements projected for 1989-90.

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Public Service Staff Relations Board expenditures by object are presented in Figure 12.

Figure 12: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	**Estimates 1990-91**	Forecast 1989-90	Actual 1988-89
Personnel			
Salaries and wages	**6,743**	6,430	5,987
Contributions to employee benefit plans	**1,046**	997	1,020
	7,789	7,427	7,007
Goods and services			
Transportation and Communications	**547**	570	688
Information	**314**	316	273
Professional and Special Services	**617**	629	717
Rentals	**138**	131	108
Purchased repair and upkeep	**72**	74	142
Utilities, materials and supplies	**193**	147	134
Other subsidies and payments	**356**	350	—
	2,237	2,217	2,062
Total operating	**10,026**	9,644	9,069
Capital	**26**	43	120
	10,052	9,687	9,189

2. Personnel Requirements

The Public Service Staff Relations Board is a labour intensive organization with personnel costs (including statutory contributions to employee benefit plans) constituting approximately 77% of total operating costs.

Figure 13: Person-Year Requirements by Activity

	Estimates 1990-91	Forecast 1989-90	Actual 1988-89
Staff Relations Administration	86	87	88
Pay Research Bureau	60	59	55
	146	146	143

Figure 14: Details of Personnel Requirements

	Person-Years* Controlled by Treasury Board				
	Estimates 90-91	Forecast 89-90	Actual 88-89	Current Salary Range	1990-91 Average Salary Provision
Management	7	7	7	59,000 - 132,700	81,913
Scientific and Professional	6	6	6	24,255 - 120,100	63,598
Administrative and Foreign Service	61	60	60	15,669 - 73,032	47,372
Technical	5	5	7	15,415 - 70,474	37,162
Administrative Support	56	57	59	15,452 - 45,299	27,751
	135	135	139		

	Other Person-Years*				
	Estimates 90-91	Forecast 89-90	Actual 88-89	Current Salary Range	1990-91 Average Salary Provision
Senior Levels	11	11	10	42,500 – 158,800	94,327

* **Person-Years** – refers to the employment of one person for one full year or the equivalent thereof (for example, the employment of three persons for four months each). A person-year may consist of regular time personnel (whether in Canada or abroad), continuing and non-continuing, full-time or part-time, seasonal, term or casual employees, and other types of employees.

Controlled person-years are those subject to the control of the Treasury Board. With some exceptions, the Treasury Board directly controls the person-years of departments and agencies listed in the Schedule I, Parts I and II, of the Public Service Staff Relations Act. The Treasury Board does not control person-years related to Ministers' staff appointed pursuant to Section 39 of the Public Service Employment Act and all appointments pursuant to an Order in Council. Also, the person-years of some departments and agencies may be excluded from Treasury Board control. Controlled person-years are referred to as "authorized" person-years in Part II of the Estimates.

Other person-years are those not subject to Treasury Board control but disclosed in Part III of the Estimates, on a comparative basis with previous years, in support of the personnel expenditure requirements specified in the Estimates.

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the controlled and other person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 1, 1989. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Net Cost of Program

The Board's 1990-91 Estimates include only authorities to be voted and statutory authorities. When describing the Program on a full cost basis other costs must be considered.

Figure 15: Total Cost of the Program for 1990-91

(thousands of dollars)	Main Estimates 1990-91	Add* Other Costs	Estimated Total Program Cost	
			1990-91	1989-90
	10,052	1,912	**11,964**	11,516

* Other costs of $1,912,000 consist of: ($000)

- accommodation received without charge from Public Works 1,639
- employee benefits covering the employer's share of insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat 259
- cheque issue and other accounting services received without charge from Supply and Services 14

Index

A
Advisory Committee on Pay Research 7, 10

B
Bargaining agents 8, 9, 13
Bargaining units 7, 8, 14
Benefits 15, 16, 17, 18, 20

C
Canada Labour Code 8, 13
Cases 10, 13
Collective agreements 11, 20
Collective bargaining 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16
Compensation 15, 16
Complaint(s) 13, 14
Conciliation 7, 12, 14
Conditions of employment 8, 11, 15
Contracting out 9

D
Decisions 10, 11
Disputes 11

E
Employee benefit plans 4, 5, 11, 12, 15, 18, 19
Employers 8, 9, 11, 13

F
Financial Administration Act 8

G
Grievance adjudication 8, 11, 12

H
Hearing(s) 13, 14

J
Job security 9

M
Maintenance, Trades and Services Occupations Survey 6, 7, 15, 16
Mediation 10, 14

N
National Film Board 8
National Joint Council 11
National Research Council 8
Negotiation 7, 14

P
Parliamentary Employment and Staff Relations Act 8, 11, 13
Pay Research Bureau 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 19
Pay Survey program 16
Privy Council 9
PSSRB Decisions 10
Public Service Alliance of Canada 7, 12, 14
Public Service classification system 16
Public Service Employment Act 20
Public Service Staff Relations Act 6, 8, 11, 12, 13, 15, 20

R
Rates of pay 8, 15

S
Safety and health 8, 9, 11
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces 8
Staff Relations Administration 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 19
Survey(s) 7, 10, 15, 16, 17

T
Terms and conditions of employment 8, 11, 13
Treasury Board 7, 8, 10, 12, 14, 19, 20

U
Unfair labour practices 11

Commission des relations de travail dans la Fonction publique

Budget des dépenses 1990-1991

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1991-III-35
ISBN 0-660-55600-6

Budget des dépenses 1990-1991

Partie III

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Préface

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend trois sections. La section I présente un aperçu du Programme et un résumé des plans et de son rendement actuel. Pour les personnes qui désirent plus de détails, la section II indique, pour chaque activité, les résultats prévus et les autres renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics, ce qui assure une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et permet d'évaluer les résultats financiers du Programme au cours de la dernière année.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section; le sommaire des besoins financiers présenté à la section I comprend des renvois aux renseignements plus détaillés figurant à la section II. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépense qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1990-1991 4
B. Emploi des autorisations en 1988-1989 5

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1990-1991
1. Points saillants 6
2. Sommaire des besoins financiers 6
B. Rendement récent
1. Points saillants 7
2. Examen des résultats financiers 8
C. Données de base
1. Introduction 8
2. Mandat 9
3. Objectif du Programme 9
4. Organisation du Programme en vue de son exécution 9
D. Perspective de planification
1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 10
2. Initiatives 10
3. État des initiatives annoncées antérieurement 11
E. Efficacité du Programme 11

Section II
Analyse par activité

A. Administration des relations de travail 12
B. Bureau de recherches sur les traitements 16

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
1. Besoins financiers par article 19
2. Besoins en personnel 20
3. Coût net du Programme 21

Index 22

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1990-1991 — Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits	(en milliers de dollars)	**Budget principal 1990-1991**	Budget principal 1989-1990
	Commission des relations de travail dans la fonction publique		
35	Dépenses du Programme	**9 006**	8 690
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**1 046**	997
	Total de l'organisme	**10 052**	9 687

Crédits — Libellé et sommes demandées

Crédits	(dollars)	**Budget principal 1990-1991**
	Commission des relations de travail dans la fonction publique	
35	Commission des relations de travail dans la fonction publique – Dépenses du Programme	**9 006 000**

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1990-1991				
	Années-personnes autorisées*	Budgétaire		Total	Budget principal 1989-1990
		Fonctionnement	Dépenses en capital		
Administration des relations de travail	75	6 092	26	**6 118**	5 944
Bureau de recherches sur les traitements	60	3 934	–	**3 934**	3 743
	135	10 026	26	**10 052**	9 687
Années-personnes autorisées en 1989-1990	135				

* Pour d'autres renseignements concernant les années-personnes, voir le Tableau 14 à la page 20.

B. Emploi des autorisations en 1988-1989 — Volume II des Comptes publics

Crédits (dollars)		Budget principal	Total disponible	**Emploi réel**
	Commission des relations de travail dans la fonction publique			
25	Dépenses du Programme	8 492 000	8 492 000	**8 168 966**
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	987 000	1 020 000	**1 020 000**
	Total du Programme — Budgétaire	9 479 000	9 512 000	**9 188 966**

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1990-1991

1. Points saillants

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un organisme indépendant chargé d'appliquer, à titre de tierce partie, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Son mandat est demeuré fondamentalement le même au cours de l'année. Elle statue sur les diverses affaires dont elle est saisie et transmet sans délai ses décisions motivées aux parties. Dans l'ensemble, celles-ci continuent d'accepter le principe directeur selon lequel elle doit les aider à régler leurs différends aussi près que possible de la source du problème. En 1990-1991, son objectif principal consistera encore à continuer de fournir les services requis sans tarder et avec efficacité.

2. Sommaire des besoins financiers

Tableau 1: Besoins financiers par activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1990-1991**	Prévu 1989-1990	Différence	Détails à la page
Administration des relations de travail	**6 118**	5 944	174	12
Bureau de recherches sur les traitements	**3 934**	3 743	191	16
	10 052	9 687	365	
Années-personnes*:				
Contrôlées par le CT	**135**	135	–	
Autres	**11**	11	–	
	146	146	–	

* Pour d'autres renseignements concernant les années-personnes, voir le Tableau 14 à la page 20.

Explication de la différence: Les besoins financiers de 1990-1991 excèdent de 3,8 %, soit de 365 000 $, les dépenses prévues pour 1989-1990. Cette hausse est surtout attribuable à ce qui suit:

• Augmentation des traitements et des contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	293 000 $
• Mesures de restriction générales (plan quiquennal de réduction)	(182 000)
• Enquête Entretien, Métiers et Services	100 000
• Augmentation de la charge de travail au chapitre des affaires renvoyées à la Commission	84 000
• Plan d'information de gestion	70 000
	365 000 $

B. Rendement récent

1. Points saillants

- La Commission a assuré des services de conciliation à l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et au Conseil du Trésor, qui négociaient pour le compte de 27 unités regroupées à cinq tables de négociation et représentant environ 140 000 employés au total. L'entente de principe sur laquelle ces négociations ont débouché a été ratifiée par 24 unités de négociation représentant plus de 135 000 employés.

- Le Bureau de recherches sur les traitements, de concert avec les membres du Comité consultatif de recherches sur les traitements, a élaboré une nouvelle méthode de maintien et d'établissement des échantillons d'enquête. Cette méthode servira de base à l'établissement des nouveaux échantillons et au maintien des échantillons existants. Les agents du Bureau de recherches sur les traitements établissent actuellement l'échantillon de l'enquête Entretien, Métiers et Services à partir de cette méthode et se préparent à effectuer le travail sur place dans le cadre de cette enquête.

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2: Résultats financiers en 1988-1989

(en milliers de dollars)		1988-1989		
		Réel	Budget principal	Différence
Administration des relations de travail		6 013	5 700	313
Bureau de recherches sur les traitements		3 176	3 779	(603)
Total		9 189	9 479	(290)
Années-personnes*:	Contrôlées par le CT	133	139	(6)
	Autres	10	10	–
		143	149	(6)

* Pour d'autres renseignements concernant les années-personnes, voir le Tableau 14 à la page 20.

Explication de la différence: La non-utilisation de ressources attribuable aux retards dans la dotation et aux difficultés liées à la tenue de l'enquête Entretien, Métiers et Services a été quelque peu compensée par la prestation des services spéciaux de conciliation dont ont bénéficié l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor, de sorte que les années-personnes et les fonds utilisés ont été respectivement de 4 % et de 3 % moins élevés que prévu.

C. Données de base

1. Introduction

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un tribunal indépendant et quasi judiciaire chargé d'appliquer, à titre de tierce partie, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique qui, en 1967, a établi un régime de négociation collective et une procédure de règlement des griefs dans la fonction publique fédérale. Elle constitue un ministère au sens de la Loi sur l'administration financière et est désignée comme un employeur distinct.

Il existe 161 unités de négociation formées d'environ 206 000 employés au total et pour lesquelles 25 organisations syndicales ont été accréditées à titre d'agents négociateurs. Soixante-dix-huit de ces unités de négociation relèvent de l'administration centrale et ont pour employeur le Conseil du Trésor qui agit au nom du gouvernement. Les employés des 83 autres unités relèvent de 11 employeurs distincts dont les 3 plus importants sont le Conseil national de recherches, le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes(1), et l'Office national du film. En outre, quelque 24 000 autres fonctionnaires ne sont pas assujettis à la négociation collective, mais peuvent quand même se prévaloir des procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission.

(1) Un employeur de fonctionnaires civils affectés aux bases des Forces canadiennes et assurant le fonctionnement de services qui s'autofinancent tels que des clubs philanthropiques, des installations de loisirs et des magasins.

2. Mandat

La Commission a pour mandat d'administrer avec efficacité et efficience les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et par la Loi sur les relations de travail au Parlement. Elle est aussi chargée d'appliquer certaines dispositions de la partie IV du Code canadien du travail qui portent sur l'hygiène et la sécurité professionnelle et qui s'appliquent à la fonction publique.

Le Bureau de recherches sur les traitements, fondé en 1957, procède à des enquêtes sur les taux de rémunération et les conditions de travail en vigueur tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique, afin d'aider à déterminer les conditions de travail dans la fonction publique. Depuis l'adoption, en 1967, de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, les postes qui avaient été établis pour le Bureau dans l'ancienne structure administrative ont été transférés à la Commission.

3. Objectif du Programme

Fixer les cadres à l'intérieur desquels doivent s'exercer les divers droits et être assumées les diverses responsabilités des parties à la négociation collective dans la fonction publique, et procurer à ces parties des renseignements sur les taux de rémunération et autres conditions d'emploi au Canada.

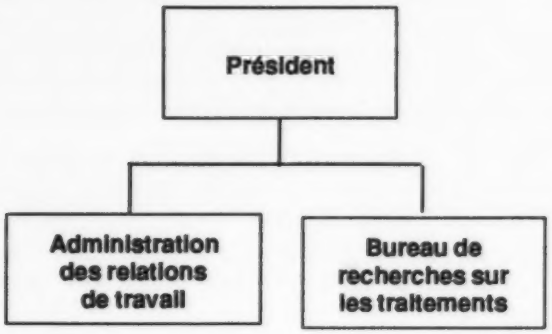
4. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure par activité: La Commission des relations de travail dans la fonction publique compte deux composantes, soit l'Administration des relations de travail et le Bureau de recherches sur les traitements. Ces sphères d'activité sont décrites plus loin dans la section II, Analyse par activité (voir pages 12 et 16).

Organisation: La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique établit comme suit la composition de la Commission: un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de commissaires à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaires à son fonctionnement.

Le président est le premier dirigeant de la Commission des relations de travail dans la fonction publique et a l'entière responsabilité des deux secteurs d'activité de cet organisme. Le directeur exécutif du Bureau de recherches sur les traitements rend compte directement au président des diverses activités de son secteur. Le président est comptable au Parlement par l'intermédiaire du président du Conseil privé, qui est le ministre chargé de déposer le rapport annuel de la Commission au Parlement. La Commission a son siège à Ottawa.

Tableau 3: Affectation des ressources selon la structure de l'organisation et les activités pour 1990-1991 (en milliers de dollars)



			Total des activités
Administration des relations de travail	6 118		6 118
Bureau de recherches sur les traitements		3 934	3 934
	6 118	3 934	10 052
Années-personnes	86	60	146

D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

En dernière analyse, ce sont les préoccupations quotidiennes des fonctionnaires exprimées par leurs agents négociateurs, de même que les préoccupations des employeurs appelés à assurer la gestion de la fonction publique et à appliquer les programmes approuvés par le gouvernement qui déterminent la charge de travail de la Commission, c'est-à-dire la quantité aussi bien que le genre de litiges à régler. On prévoit que la sécurité d'emploi, la sous-traitance, les questions liées à la sécurité et à la santé de même que l'inflation constitueront les principaux points qui influeront sur la négociation collective.

2. Initiatives

Aucune nouvelle initiative n'est prévue pour 1990-1991.

3. État des initiatives annoncées antérieurement

En 1988-1989 et en 1989-1990, la Commission des relations de travail dans la fonction publique entendait prendre les initiatives suivantes:

- augmenter la charge de travail des commissaires à plein temps;
- faire davantage appel aux commissaires à temps partiel;
- adopter, après consultation avec les parties, une nouvelle méthode de mise au rôle ainsi qu'une procédure de contrôle des affaires entendues.

Dans le cadre de ces initiatives, la Commission a réalisé ce qui suit:

- En raison de l'augmentation de la charge de travail des commissaires à plein temps, le nombre d'audiences tenues depuis l'année financière 1987-1988 s'est accru de 67 %.
- L'augmentation de la charge de travail des commissaires à plein temps, de même que l'instauration d'une méthode plus efficace de mise au rôle des affaires, qui est entrée intégralement en vigueur à l'automne de 1988, ont donné lieu à une réduction importante de l'arriéré des affaires, de sorte que la Commission n'a pas eu à recourir aux commissaires à temps partiel autant qu'elle l'entendait.
- À l'heure actuelle, grâce à l'efficacité de cette nouvelle méthode, la Commission est en mesure de mettre les affaires au rôle au fur et à mesure qu'elle en est saisie et de les entendre dans un délai de trois à quatre mois et ce, bien que sa charge de travail continue d'augmenter.

E. Efficacité du Programme

Pour s'assurer qu'elle remplit efficacement son mandat, la Commission surveille étroitement les affaires qui lui sont présentées et voit à ce qu'elles soient traitées sans retard depuis l'étape initiale de la présentation ou du renvoi à l'arbitrage jusqu'au règlement final. Par la publication et la diffusion de ses décisions, la Commission s'assure que sa jurisprudence est accessible au public, aux parties directement engagées dans la négociation collective et à tous ceux qui oeuvrent dans le domaine des relations de travail. La principale publication de ce genre est le Recueil de décisions de la CRTFP, un abrégé de toutes les décisions, qui est publié deux fois par année. À noter également le Rapport annuel où l'on trouve de nouveaux et importants éléments de sa jurisprudence. En fin de compte, pour évaluer l'efficacité de la Commission, il suffit de se demander si celle-ci a su appliquer les lois de façon à maintenir l'intégrité du régime de négociation collective dans la fonction publique tout en encourageant les parties, par l'intermédiaire de ses services de médiation, à résoudre leurs différends sans qu'elle n'ait à tenir d'audience officielle.

Le programme d'enquêtes du Bureau de recherches sur les traitements est directement déterminé par les besoins des parties à la négociation collective et, dans le cas des classes d'employés non représentés ou exclus de la négociation collective, par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Ces besoins sont formulés par le Comité consultatif de recherches sur les traitements et ses divers comités techniques. La réaction des parties revêt une importance cruciale lorsqu'il s'agit de déterminer l'efficacité du Programme. Ces réactions sont continuellement portées à la connaissance du Bureau par les parties elles-mêmes. De plus, le programme d'activités du Bureau de recherches sur les traitements est régulièrement évalué par un tiers indépendant. Une telle évaluation est prévue pour 1991-1992, et les résultats en seront publiés dans la Partie III du Budget des dépenses de 1992-1993.

Section II
Analyse par activité

A. Administration des relations de travail

Objectif

Appliquer avec justice et équité la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Description

La Commission des relations de travail est un tribunal quasi judiciaire institué par la loi et chargé d'appliquer la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique qui a établi un régime de négociation collective et une procédure de règlement des griefs dans la fonction publique fédérale. Son mandat de tierce partie impartiale consiste à régler, en apportant son aide ou en rendant des décisions, les différends découlant de la négociation, de l'application ou de l'interprétation des conventions collectives, de l'imposition de mesures disciplinaires et de toute autre procédure prévue par la Loi.

La Commission fournit également des locaux et des services de soutien administratif au Conseil national mixte, un organisme consultatif composé de représentants de l'employeur et des employés dont le rôle consiste à négocier les conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation groupe par groupe.

Sommaire des ressources

L'Administration des relations de travail représente 61 % du budget de fonctionnement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour 1990-1991. Les traitements et les cotisations versées aux régimes d'avantages sociaux représentent 76 % du budget de cette activité.

Tableau 4: Sommaire des ressources par activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1990-1991		Prévu 1989-1990		Réel 1988-1989	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Administration des relations de travail	6 118	86	5 944	87	6 013	88

Tableau 5: Résultats financiers de 1988-1989

(en milliers de dollars)	1988-1989					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Administration des relations de travail	6 013	88	5 700	89	313	(1)

Explication de la différence: Les dépenses de l'Administration des relations de travail se composent surtout des salaires et des dépenses découlant de l'application de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Comme les traitements et les cotisations versées aux régimes d'avantages sociaux ont été plus élevés que prévu et que la Commission a fourni des services spéciaux de conciliation à l'Alliance de la Fonction publique du Canada et au Conseil du Trésor, les dépenses réelles ont dépassé de 5 % les dépenses prévues. Ces dépenses supplémentaires ont été compensées par la non-utilisation de fonds au Bureau de recherches sur les traitements (voir pages 16 et 17).

Données sur le rendement et justification des ressources

Le tableau 6 présente un relevé des griefs renvoyés à la Commission pour arbitrage au cours de la période allant de 1985-1986 à 1989-1990.

Tableau 6: Griefs renvoyés à l'arbitrage

Année financière	Affaires reportées	Nouvelles affaires reçues	Total global	Total des affaires réglées
1989-1990	725[1]	1 250[2]	1 975[2]	1 200[2]
1988-1989	824	1 036	1 860	1 135
1987-1988	852	916	1 768	944
1986-1987	624	951	1 575	723
1985-1986	850	705	1 555	935

(1) Réel
(2) Prévu

Le tableau 7, dont les données font état du nombre d'audiences tenues et prévues, donne une bonne idée de la charge de travail de la Commission au chapitre de l'arbitrage des griefs.

Habituellement, la Commission met au rôle six à huit affaires par semaine et par grand centre. Celles-ci sont entendues les unes après les autres jusqu'à ce que la liste soit épuisée ou que le délai prévu soit expiré, ce qui incite les parties à examiner le bien-fondé de leurs positions beaucoup plus tôt, de sorte qu'un grand nombre d'affaires mises au rôle pour être entendues sont réglées ou retirées pendant ou avant l'audience. Bien que le nombre d'audiences ait diminué, un plus grand nombre d'affaires ont été réglées grâce à cette nouvelle méthode.

La Commission est maintenant en mesure de mettre les affaires au rôle au fur et à mesure qu'elle en est saisie et de les entendre dans un délai de trois à quatre mois. Mais que les affaires soient entendues, réglées ou retirées, le travail lié à leur traitement (correspondance, réservation des salles d'audience, rédaction des décisions) reste le même.

Tableau 7: Charge de travail en audiences d'arbitrage de griefs

	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu[1] 1989-1990	Réel 1988-1989
Audiences mises au rôle	1 000	900	757
Audiences tenues	300	275	400
(nombre de jours)	(350)	(325)	(380)

(1) D'après les chiffres des six premiers mois de 1989-1990.

La diversité des autres affaires dont la Commission est saisie tient aux requêtes, aux litiges et aux plaintes qui lui sont soumis par les employés, les agents négociateurs et les employeurs. Le tableau 8 présente certaines données à ce sujet. La fréquence à laquelle la Commission est appelée à fournir ses services et la portée et la complexité des questions qu'elle doit trancher sont fonction de la mesure dans laquelle les parties à la négociation collective réussissent à s'entendre entre elles sur les conditions de travail. Les besoins en ressources sont directement liés à ces facteurs. Étant donné qu'il est difficile de déterminer d'avance la demande de services, la Commission se fonde sur son expérience de l'application de la LRTFP pour prévoir sa charge de travail et les ressources dont elle aura besoin. De même, dans le cas des renvois et des plaintes fondés sur la partie II du Code canadien du travail ainsi que des affaires à examiner en vertu de la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Commission continue de surveiller sa charge de travail et a prévu ses besoins en ressources en se fondant sur l'expérience acquise jusqu'à maintenant.

Le tableau 8 fait état des prévisions de la charge de travail constituée des autres affaires dont la Commission sera saisie en 1990-1991.

Tableau 8: Charge de travail constituée d'autres affaires

	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu[1] 1989-1990	Réel 1988-1989
Bureaux de conciliation	5	5	3
Commissions d'arbitrage	19	10	12
Conciliation/Médiation	20	15	53[2]
Médiation plaintes/griefs	20	10	–
Examen – Exclusion de personnes occupant un poste de direction ou de confiance	20	16	1

(1) D'après l'état des négociations.

(2) Comprend les nominations effectuées à l'égard de chacune des 27 unités visées par les négociations menées entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor en vue de la signature d'une convention cadre.

La Commission a établi le coût moyen du traitement des différentes affaires qui requièrent la participation de ses membres à temps partiel et des spécialistes de l'extérieur, et elle se sert de ces chiffres pour déterminer les ressources financières dont elle aura besoin pour assumer la charge de travail prévue. Ces ressources, jointes aux ressources humaines et financières non discrétionnaires dont ont besoin les commissaires à plein temps, représentent environ 30 % du budget de l'Administration des relations de travail.

Le reste des ressources est consacré aux services de soutien nécessaires aux opérations de la Commission. Ceux-ci comprennent les bureaux du secrétaire-greffier et de l'avocat général, les services de médiation et d'administration. L'administration offre ses services tant à l'Administration des relations de travail qu'au Bureau de recherches sur les traitements et, en grande partie, les dépenses qui y sont imputables représentent des frais généraux obligatoires. Elle se compose des services du personnel et des finances, des services administratifs et de la bibliothèque.

B. Bureau de recherches sur les traitements

Objectif

Recueillir et publier des données à jour sur la rémunération, avant tout pour aider les parties à la négociation collective.

Description

Le Bureau de recherches sur les traitements effectue des recherches et des enquêtes sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail qui ont trait aux unités de fonctionnaires auxquelles s'applique le régime de négociation établi par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Il procède aussi à des travaux similaires dans le cas de certains groupes exclus de ce régime.

Sommaire des ressources

Le Bureau de recherches sur les traitements représente 39 % du budget de fonctionnement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour 1990-1991. Les traitements et les cotisations versées aux régimes d'avantages sociaux correspondent à 79 % du budget de fonctionnement du Bureau.

Tableau 9: Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1990-1991		Prévu 1989-1990		Réel 1988-1989	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Bureau de recherches sur les traitements	3 934	60	3 743	59	3 176	55

Tableau 10: Résultats financiers en 1988-1989

(en milliers de dollars)	1988-1989					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Bureau de recherches sur les traitements	3 176	55	3 779	60	(603)	(5)

Explication de la différence: Les dépenses du Bureau de recherches sur les traitements découlent principalement des salaires ainsi que des dépenses engagées au titre des enquêtes et de l'établissement des rapports. L'enquête Entretien, Métiers et Services a été retardée dû au fait que

certaines questions n'ont toujours pas été réglées avec les parties à la négociation. En outre, les difficultés éprouvées au chapitre de la dotation ont retardé l'instauration de systèmes internes. De plus, en raison d'une réduction des frais prévus au titre des déplacements et de l'impression, les années-personnes et les fonds utilisés par le Bureau de recherches sur les traitements ont été respectivement de 8 % et de 16 % moins élevés que prévu.

Données sur le rendement et justification des ressources

Voici les enquêtes sur la rémunération que le Bureau de recherches sur les traitements se propose de mener à la demande des parties à la négociation au cours de la prochaine année:

- Dans le cadre du programme d'enquêtes sur la rémunération, le Bureau publiera des données salariales applicables à environ 409 niveaux de classes professionnelles, et ce au moins une fois au cours de l'année financière.
- Les agents du Bureau de recherches sur les traitements établiront des rapports sur la fréquence et les caractéristiques d'environ 38 avantages sociaux et conditions de travail en vigueur dans le secteur des entreprises ainsi que dans les administrations provinciales et municipales.
- Outre le travail qu'il effectuera dans le cadre de son programme d'enquêtes normal, le Bureau de recherches sur les traitements publiera divers rapports spéciaux, procédera à diverses études de faisabilité par suite de changements apportés au régime de classification de la fonction publique et poursuivra ses travaux d'élaboration et de mise à jour. Parmi les rapports spéciaux, mentionnons ceux qui feront état des constatations des enquêtes sur les salaires et les avantages sociaux. La nouvelle enquête Entretien, Métiers et Services nécessitera également des ressources cette année.

La nature et la portée du programme d'enquêtes sur la rémunération établi par le Bureau de recherches sur les traitements tiennent aux besoins en données exprimés par les parties à la négociation dans la fonction publique. Le programme de base du Bureau diffère peu d'une année à l'autre, mais il demeure difficile de prévoir avec exactitude si les besoins des parties exigeront que de nouvelles enquêtes soient menées ou que des modifications soient apportées aux enquêtes existantes. Ce sont les fluctuations enregistrées d'une année à l'autre qui influent sur les besoins en matière de ressources.

Le Bureau de recherches sur les traitements dispose de diverses méthodes, tant officielles qu'officieuses, qui lui permettent de prévoir les besoins des parties et de connaître leurs réactions à l'égard de ses données (voir page 11). Ses gestionnaires ont à leur disposition une série d'indices de rendement, tels que les organismes visés par les enquêtes, les observations salariales déclarées et les demandes de renseignements traitées, qui leur sont utiles pour mesurer l'efficacité des opérations projet par projet. Il est plus difficile d'établir des mesures applicables à l'ensemble de l'organisme. Le Bureau de recherches sur les traitements publie sous forme de rapports les renseignements obtenus dans le cadre de ses programmes. Ces rapports, dont la présentation varie selon les besoins des parties, contiennent soit des données recueillies par voie d'enquête, soit des constatations tirées de recherches connexes. Le nombre de pages que comptent les rapports de même que les mesures liées au nombre de niveaux de classes professionnelles et le nombre d'avantages étudiés peuvent donc donner une bonne idée des données requises par l'utilisateur ainsi que des ressources nécessaires pour fournir le niveau de service désiré.

Le tableau 11 fait état, au moyen de ces trois indicateurs, du rendement du Bureau de recherches sur les traitements pour 1988-1989, des prévisions pour 1989-1990 et du Budget des dépenses pour 1990-1991.

Tableau 11: Indicateurs de rendement

	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989
Pages que comptent les rapports	3 000	2 500	2 699
Niveaux de classes professionnelles visés par les enquêtes	409	397	370
Éléments d'avantages faisant l'objet de rapports	19 836	6 345	19 314

Comme certaines enquêtes ne sont menées que tous les deux ou trois ans, les indicateurs de rendement fluctuent énormément d'une année à l'autre. C'est ce qui explique la forte croissance du nombre d'éléments d'avantages prévus en 1989-1990.

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article

Le tableau 12 montre, par article, les dépenses de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Tableau 12: Détails des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989
Personnel			
Traitements et salaires	6 743	6 430	5 987
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 046	997	1 020
	7 789	7 427	7 007
Biens et services			
Transports et communications	547	570	688
Information	314	316	273
Services professionnels et spéciaux	617	629	717
Location	138	131	108
Achat de services de réparation et d'entretien	72	74	142
Services publics, fournitures et approvisionnements	193	147	134
Autres subventions et paiements	356	350	—
	2 237	2 217	2 062
Total des dépenses de fonctionnement	10 026	9 644	9 069
Capital	26	43	120
	10 052	9 687	9 189

2. Besoins en personnel

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un organisme de main-d'oeuvre dont les frais touchant le personnel (compte tenu des contributions réglementaires aux régimes d'avantages sociaux) constituent environ 77 % de l'ensemble des frais de fonctionnement.

Tableau 13: Besoins en années-personnes par activité

	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989
Administration des relations de travail	**86**	87	88
Bureau de recherches sur les traitements	**60**	59	55
	146	146	143

Tableau 14: Détails des besoins en personnel

	Années-personnes* contrôlées par le Conseil du Trésor				
	Budget des dépenses 90-91	Prévu 89-90	Réel 88-89	Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1990-1991
Gestion	7	7	7	59 000 132 700	81 913
Scientifique et professionnelle	6	6	6	24 255 – 120 100	63 598
Administration et service extérieur	61	60	60	15 669 – 73 032	47 372
Technique	5	5	7	15 415 – 70 474	37 162
Soutien administratif	56	57	59	15 452 – 45 299	27 751
	Autres années-personnes				
	Budget des dépenses 90-91	Prévu 89-90	Réel 88-89	Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1990-1991
Niveaux supérieurs	11	11	10	42 500 – 158 800	94 327

* Par **"année-personne"**, on entend le travail d'une personne pendant une année complète ou l'équivalent (par example, le travail de trois personnes pendant une période de quatre mois chacune). Ces personnes peuvent faire partie du personnel régulier (affecté au Canada ou à l'étranger) en tant qu'employés permanents ou non permanents travaillant à plein temps ou à temps partiel, ou encore il peut s'agir d'employés saisonniers, d'occasionnels, d'employés nommés pour une période déterminée et d'employés d'autres catégories.

Les années-personnes contrôlées peuvent faire l'objet d'un contrôle de la part du Conseil du Trésor. À quelques exceptions près, le Conseil du Trésor contrôle directement les années-personnes des ministères et organismes dont la liste figure aux parties I et II de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, mais il ne contrôle pas celles qui s'appliquent au personnel des cabinets de ministres, dont les membres sont nommés en vertu de l'article 39 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, ni celles que constituent les nominations effectuées par le gouverneur en conseil. En outre, les années-personnes allouées à certains ministères et organismes peuvent être exclues du contrôle du Conseil du Trésor. Dans la partie II du Budget des dépenses, les années-personnes contrôlées s'appellent des années-personnes "autorisées".

Les autres années-personnes sont celles qui ne sont pas contrôlées par le Conseil du Trésor, mais qui figurent dans la Partie III du Budget des dépenses. Elles servent ainsi à établir la comparaison avec les années précédentes et à étayer les besoins financiers dont ce document fait état au chapitre du personnel.

Nota: Les colonnes des années-personnes présentent la répartition, par catégorie professionnelle, des années-personnes contrôlées et des autres années-personnes pour le Programme. La colonne de l'échelle des traitements actuelle illustre l'échelle de traitements de chacun des groupes professionnels au 1er octobre 1989. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

3. Coût net du Programme

Le Budget des dépenses de la Commission pour 1990-1991 englobe seulement les dépenses qui seront effectuées en vertu des crédits votés ou prévus par la Loi. Lorsqu'il s'agira d'indiquer le coût total du Programme, il faudra tenir compte d'autres dépenses.

Tableau 15: Coût total du Programme pour 1990-1991

(en milliers de dollars)	Budget principal 1990-1991	Plus* autres coûts	Coût estimatif total du Programme	
			1990-1991	1989-1990
	10 052	1 912	**11 964**	11 516

* Les autres coûts de 1 912 000 $ comprennent:

	(000 $)
• Locaux fournis sans frais par Travaux publics	1 639
• Avantages sociaux des employés constitués de la contribution de l'employeur aux primes des régimes d'assurance et des frais payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	259
• Émission des chèques et autres services comptables fournis sans frais par Approvisionnements et Services	14

INDEX

A
Administration des relations de travail 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 20
Agent(s) négociateurs 8, 10, 14
Alliance de la Fonction publique du Canada 7, 8, 13, 15
Arbitrage 11, 13, 14, 15
Arbitrage des griefs 9, 14
Audience(s) 11, 14
Avantages sociaux 12, 16, 17, 21

B
Bureau de recherches sur les traitements 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20

C
Code canadien du travail 9, 14
Comité consultatif de recherches sur les traitements 7, 11
Conciliation 7, 8, 13, 15
Conditions de travail 9, 12, 14, 16, 17
Conseil du trésor 6, 7, 8, 11, 13, 15, 20, 21
Conseil national de recherches 8
Conseil national mixte 12
Conseil privé 9
Conventions collectives 12, 21

D
Décisions 11, 12

E
Employeur(s) 8, 12, 14
Enquête(s) 7, 9, 11, 16, 17, 18
Enquête Entretien, Métiers et Services 7, 8, 16, 17

H
Hygiène et sécurité professionnelle 9

L
Litige 14
Loi sur l'administration financière 8
Loi sur l'emploi dans la fonction publique 21
Loi sur les relations de travail au Parlement 9, 14
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) 6, 8, 9, 12, 13, 14, 16, 21

M
Médiation 11, 15

N
Négociation(s) 7, 12, 15, 16, 17
Négociation collective 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16

O
Office national du film 8

P
Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes 8
Plaintes 14, 15
Programme d'enquêtes sur la rémunération 17

R
Recueil de décisions de la CRTFP 11
Régimes d'avantages sociaux des employés 4, 5, 7, 12, 13, 16, 19, 20
Régime de classification 17
Requêtes 14

S
Sécurité d'emploi 10
Sécurité et santé 10
Sous-traitance 10

T
Taux de rémunération 9, 16

U
Unité(s) de négociation 7, 8